

[사내 성희롱 규정

[참고 이 샘플 성희롱 관련 규정은 사내 성희롱 규정을 시행하거나 수정하고자 하는 고용주를 위한 템플릿입니다. 이 샘플 규정은 각 섹션 앞의 설명과 더불어 여섯 가지의 주제로 나뉩니다. 이 규정 모형을 템플릿으로 사용하고자 하실 경우 여섯 가지의 주제가 모두 단일 성희롱 규정에 통합되도록 고안되었습니다. 이 규정 모형은 한 가지 형태의 불법적 성희롱만 다루지만 모든 보호 계층에 따른 성희롱을 다루는데 적용될 수 있다는 점을 명심하는 것이 중요합니다.]

정책 강령

[Company] (은)는 서로를 존중하고 안전한 환경을 유지하기 위해 노력합니다.

이 규정은 시간 외 수당 면제 직원 및 비면제 직원, 지원자, 관리자, 감독자, 임원, 이사, 소유주, 인턴 및 자원 봉사자(유급 또는 무급), 도급업자, 공급 업체, 고객 및 **[Company]**(외)과 거래하는 모든 사람에게 적용됩니다. 이 규정은 체류 자격과 상관없이 모두에게 적용됩니다. 그 누구도 인종, 신념, 종교, 피부색, 성별, 성적 취향, 성적체성, 출신 국가, 정신적 또는 신체적 장애, 연령, 결혼 여부, 명예 제대 군인 또는 재향 군인 또는 여타의 보호 신분 또는 해당 법률에 따른 행위에 의해 불법적으로 괴롭힘을 당해서는 안 됩니다.

.....

[참고 문화적 규범과 개인적인 경험이 이 법률 영역의 지표가 되며 직원들은 다양한 경험과 기대치를 직장에 적용하게 됩니다. 따라서 성희롱의 대상 기준을 마련하는 것이 중요합니다.]

성희롱의 정의

[COMPANY] (은)는 성희롱을 용납하지 않습니다. 성희롱은 대가성(quid pro quo) 또는 적대적인 근무 환경으로 정의됩니다. '대가성은 실제 또는 약속된 혜택을 받는 대가로 성접대를 요구하거나 성적인 접근을 거부할 경우, 불리한 조치를 받을 것이라는 명시적 또는 묵시적 위협입니다. 불리한 조치의 예로는 해고, 좌천, 승진 누락, 직무 추가 또는 철회, 휴가 요청 거부, 예정된 근무 시간 단축, 회의 또는 업무 관련 사인에서 해당자 제외 또는 위협적이거나 적대적인 방식으로 해당자와 상호 작용 하는 경우 등이 있으나, 이에 국한되지는 않습니다.

적대적인 근무 환경을 조성하는 성희롱은 거부감이 느껴지거나 원치 않는 행위로, 성별, 성적체성, 성별 성적 취향 또는 성적인 성격에 관한 특성을 보호하는 것과 관련이 있습니다. 거부감이 느껴지는 성적 접근, 성접대 요청, 기타 성적인 언어적 또는 육체적 괴롭힘도 이에 해당합니다. 거부감이 느껴지는 행위는 심각하거나 만연할 수

있습니다. 적대적인 근무 환경을 초래할 만큼 심각한 일회성 행위도 이에 해당합니다. 만연한 행위는 반복적으로 일어나 직장에서 누군기를 불편하게 만드는 경우입니다.

성희롱에 관한 한 의도는 중요하지 않습니다. 성희롱은 피해자의 관점과 이성적인 관점에서 보아야 합니다. 성희롱을 당한 피해자는 해당 행위에 거부감을 느끼거나 원치 않았음을 표현할 필요가 없습니다. 설령 동의한 듯 보이는 경우라 할지라도 해당 행위로 불쾌감을 느낄 수 있습니다. 피해자들이 성희롱의 의도된 대상인지 여부와 관계없이 심각한 수준 또는 만연한 성희롱은 누구에게나 영향을 줄 수 있습니다. 피해자가 결과적으로 직장을 잃지 않거나 감봉도지 않더라도 불법적 괴롭힘이 발생할 수 있습니다.

성희롱의 사례

성적 성격 및 성별에 근거한 금지된 행위로는 다음과 같은 예시가 포함됩니다.

- 성적 접근 또는 음담패설
- 원치 않는 데이트 신청 또는 시간을 함께 보내자는 반복적인 요청
- 원치 않는 접촉
- 원치 않는 선물
- 결눈질 또는 성적인 제스처를 추하는 등의 시각적 행위
- 성적인 성격의 물건, 인세물 또는 전자 자료를 보여주는 행위
- 농담(예 성적 고정 관념, 비속어, 저속한 명칭)
- 자신 또는 타인의 성경험에 대해 이야기하는 경우
- 동료의 성경험에 대해 소문을 퍼뜨리거나 험담하기
- 개인의 성별 또는 개인의 성적 취향 또는 성 정체성에 대해 경멸하는 말을 하는 경우
- 외설적이고이거나 저속한 언어 사용
- **[COMPANY]** 컴퓨터, 전화, 인터넷 또는 기타 통신 시스템을 사용하여 외설적이거나 불쾌한 자료에 액세스, 이를 전송, 수신 또는 저장하는 행위

성희롱은 상기에 열거된 항목에 국한되지 않습니다. 성희롱은 피해자의 관점과 이성적인 관점에서 비리되어야 한다는 점을 기억하십시오. 결과적으로, 특정 행동에 의해 다른 사람의 기분이 상하지 않는다면 상관없을 수도 있습니다.

.....

[참고] 성희롱 관련 고충이 접수되면 고용주는 해당 성희롱 건에 대해 즉각적이고 철저한 조사를 진행해야 합니다. 회사의 규모와 혐의의 복잡성에 따라 고용주는 내부적으로 조사를 수행할 것인지 아니면 외부 제삼자를 고용할

것인지 결정해야 합니다. 성희롱 혐의가 제기되는 경우, 고용주가 명확하고 따르기 쉬운 고충 처리 절차를 수립하는 것이 필수적입니다. 여기에는 성희롱 규정 조사를 수행할 회사 조사관을 지정하는 것이 포함되며 이에 국한되지 않습니다. 지정된 조사관은 직장 내 성희롱 조사 수행 경험이 있거나 조사 수행 방법에 대한 교육을 받는 것이 적극 권고됩니다. 고용주가 확립된 조사 절차를 따르면 소송 폭로가 줄어들고 직원의 사기가 진작되며 직장에 전반적인 신뢰가 생깁니다.]

조사 절차

[COMPANY](은는 차별 및또는 성희롱에 대한 보고된 주장의 사실 관계와 상황을 즉시 조사할 것입니다. 성희롱 행위를 경험한 경우, 해당 사실을 감독자에게 보고해야 합니다. **[Company's Designated Investigator Name/Title]**(은는 [insert contact information](으)로도 문의할 수 있습니다. 최대한, [COMPANY](은는 조사를 기밀로 유지하려고 노력하겠지만 비밀을 보장할 수는 없습니다. 조사시, [COMPANY](은는 일반적으로 다음을 수행합니다.

- a. 고소인 및또는 성희롱 피해자 및 가해 혐의자와의 면담
- b. 필요에 따라 추가 면담 진행
- c. 해당 고충에 대한 [COMPANY]의 조사 결과를 문서화
- d. 정당한 경우, 권장 후속 조치 및 구제책을 문서화
- e. 고소인 및또는 성희롱 피해자에게 [COMPANY]의 조사 결과 통보

본 조사의 목적은 이 규정에 따라 정의된 대로 성희롱이 발생했는지 여부, 그리고 정당한 경우, 어떤 시정 조치를 취해야 하는지 판단하기 위함입니다. 조사가 완료되면 [COMPANY](은는 이 규정을 위반하여 행위에 기댄 사람에 대해 즉각적인 시정 조치를 취할 것입니다. 시정 조치로는 상담, 정직, 좌천, 다른 직위로의 이동 및또는 전근 또는 즉각적인 해고 등이 포함되지만 이에 국한되지 않습니다. 직위나 직함에 관계없이, [COMPANY] 측에서 본 규정을 위반하는 행위를 한 것으로 판단하는 사람은 최대 해고를 포함한 징계 대상이 됩니다. [COMPANY](은는 있는 경우, 상대방에 대해 이루어진 시정 조치를 공개하지 않습니다.

고소 제기 절차 양식 샘플은 부록 A 를 참조하십시오

.....

[참고 성희롱 신고를 포함하여 고용 차별로부터 자유로울 권리를 주장하는 직원에게 보복을 하는 것은 불법입니다. 보복은 직원의 업무 조건에 직접적인 영향을 미치는 불리한 조치가 취해질 때 발생합니다. 직원의

감봉, 좌천, 승진 누락 또는 해고 등의 사례가 있습니다. 고용주가 해당 규정에 보복 금지 조항을 포함시키는 경우, 고용주는 보복에 대한 두려움 없이 성희롱을 신고하도록 장려하는 안전한 직장 문화를 조성하고 있습니다.]

보복

[COMPANY] (은)는 선의로 차별이나 성희롱을 신고하는 사람에 대해 보복 조치를 취하지 않으며, 관리자나 직원도 그렇게 할 수 없습니다. 보복 조치는 불법이며 본 규정에 심각하게 위배되는 바, 즉시 신고해야 합니다. 차별 또는 성희롱에 대한 고충을 제기하거나 조사 시 정보를 제공한 직원에 대해 보복 조치를 한 것으로 밝혀진 자는 최대 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다.

누군가가 성희롱 관련 고충을 제기하거나 이를 지지하기 위해 나서는 것을 지지하는 모든 조치가 보복에 포함됩니다. 보복의 일부 사례로는 해고, 좌천, 예정된 근무 시간 단축, 직무 추가 또는 철회, 휴가 요청 거부, 회의 또는 업무 관련 사인에서 해당자 제외, 위협적이거나 적대적인 방식으로 해당자와 상호 작용하는 경우 등이 있습니다. 이것은 비배타적인 사례 목록입니다.

.....

선의로 “보호 활동”에 참여한 개인은 보복으로부터 보호됩니다. 성희롱의 맥락에서, 여기에는 행정 기관에 성희롱에 대한 고충 또는 소송 제기, 정보 제공, 증언 또는 채용 조사 또는 기타 법적 소송에 대한 지원, 고용주에게 비공식적 또는 공식적인 고충을 제기하여 성희롱에 반대하는 행위, 또는 직장에서 다른 사람이 성희롱을 당했다고 신고하는 행위 등이 있습니다.

.....

[참고] 최상의 성희롱 예방 조치는 관리자 및 감독자 및 회사 직원을 대상으로 하는 정기 반복 교육입니다. 관리자와 감독자는 성희롱뿐만 아니라 감독자가 목격하거나 경험한 차별적 행동에 대응하는 방법에 대한 교육을 받아야 합니다. 이러한 교육에는 직장 내 “따돌림”과 방관자 관련 교육을 포함시켜야 합니다. 모든 참석자는 서명 후 교육에 참가해야 하며 회사는 전직원에 대한 교육 수료 기록(예: 참가 신청서 또는 인증서)을 보관해야 합니다. 아래의 구절은 예방적 성희롱 방지 교육에 대한 개인의 접근 방식을 고려하는데 있어 출발점 역할을 합니다.]

또한 2020년 1월 1일부터 관리인, 경비원, 호텔 또는 모텔 객실 관리 책임자 또는 룸 서비스 직원으로 고용된 종업원이 있고 직원이 대부분의 근무 시간을 혼자 보내거나 다른 동료가 없는 상태에서 주요 업무를 수행하는 경우, 해당 소매점, 호텔, 모텔, 보안 업체 및 부동산 서비스 도급 업체에 청소 관리 서비스의 모든 고용주는 성희롱 방지 규정을 채택하고 관리자, 감독자 및 직원을 대상으로 의무적인 성희롱 예방 교육을 시행해야 합니다.

성희롱 예방 교육

[the COMPANY] 규정에 따라 모든 직원은 __ 년마다 최소 __ 시간의 성희롱 예방 교육을 이수해야 합니다. 또한 [the COMPANY] 규정에 의거하여, 감독자 또는 관리자는 채용일 또는 승진일로부터 __ 개월 이내에 성희롱 예방 교육에 참여해야 합니다.

외부 연락처 정보

차별, 성희롱 및 또는 보복 조치를 당했다고 판단되는 경우, 외부의 연방, 주 또는 지방 기관에 해당 사실에 대한 이의를 제기할 권리가 있습니다. 다음은 Washington State 을 담당하는 관련 기관의 연락처 정보입니다.

(연방) Equal Employment Opportunity Commission("EEOC"): 1-800-669-4000
1-844-234-5122 (ASL 비디오 폰); www.eeoc.gov.

(주) Washington Human Rights Commission("HRC"): 1-800-233-3247,
www.hum.wa.gov.

또한 많은 대도시들은 자체 기관을 통해 고용 차별에 대한 이의 제기를 다루고 있으며, 이는 또 다른 대안이 될 수 있습니다.

부록 A

고충 처리 절차 샘플

조사관 성명

성희롱 혐의 일자

고소인 성명

조사일

고소인에 대한 질문

- 무슨 일이 있었는지 자세히 설명해 주십시오
- 해당 행위 전에 어떤 말이나 행동이 있었습니까? 누가 말을 하고 행동을 했습니까? 언제 그런 일이 일어났습니까?
- 해당 사건은 어디서 발생했습니까?
- 해당 행위 후 어떤 말이나 행동이 있었습니까?
- 성희롱 가해자 이외에 연루된 다른 사람이 있습니까?
- 서면 기록을 취합해 주십시오
- 조사 일정을 제사해 주십시오

성희롱 혐의자에 대한 질문

- 무슨 일이 있었는지 자세히 설명해 주십시오
- 이 사건에 연루된 다른 사람이 있습니까?
- 조사 일정을 제사해 주십시오

다른 목격자

- 관련 목격자 면담: 증인들이 목격하거나 알고 있거나 개인적으로 경험한 일에 대해 구체적인 질문을 하십시오. 증인이 해당 고용주의 직원이 아닌 경우, 조사관은 증인과 면담하기 위해 합리적인 노력을 기울여야 합니다.

조사 결과

다음 단계

- 조사관은 관련 당사자들에게 회사가 보복 조치를 용납하지 않을 것임을 상기시켜야 하며, 관련 당사자가 보복을 당했다고 판단되면 조사관 또는 감독자에게 즉시 보고해야 합니다.